

SOCIAAL JAARVERSLAG VERLEDEN, HEDEN EN TOEKOMST¹⁾

door Drs. H. C. Dekker

Inleiding

Het sociaal jaarverslag is anno 1979 vrijwel niet meer weg te denken uit de verslaggevingspraktijk van Nederlandse ondernemingen. Steeds meer ondernemingen gaan ertoe over een afzonderlijk sociaal jaarverslag te publiceren, hoewel een enkele onderneming de publicatie ervan heeft stopgezet.

Voorzover wij konden nagaan dateert het eerste sociaal jaarverslag uit 1961. In dat jaar publiceerde de Koninklijke Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek N.V. in één band sociale informatie over de verslagjaren 1959, 1960 en 1961.

De groei in het aantal sociale jaarverslagen is tot 1971 waarschijnlijk weinig spectaculair verlopen. In 1971 wordt in een artikel (13) melding gemaakt van 11 ondernemingen die een sociaal jaarverslag publiceren. Drie jaren later noemt Van Ommeren (31) een aantal van 45. Het V.N.O. (37) maakt in 1975 melding van een aantal van 64, terwijl volgens een artikel van Van Hoorn en Dekker (19) dit aantal in het najaar van 1976 de honderd is gepasseerd. Omtrent het aantal ondernemingen dat anno 1979 een sociaal jaarverslag publiceert is slechts een ruwe schatting te maken: ongeveer tweehonderd. Hieronder vallen niet alleen ondernemingen doch ook non-profit-organisaties (zoals bijv. het Psychiatrisch Ziekenhuis Sancta Maria) en overheidsinstellingen (zoals bijv. het Ministerie van Onderwijs en Wetenschappen). Zelfs een aantal accountantskantoren is ertoe overgegaan een sociaal jaarverslag te publiceren.

Met dit artikel beogen wij de lezers van dit tijdschrift te informeren omtrent de ontwikkelingen in Nederland die hebben geleid tot deze groei in aantallen ondernemingen die een sociaal jaarverslag publiceren en omtrent de stand van zaken met betrekking tot de sociale verslaggeving anno 1979. Tevens zal op vergelijkbare ontwikkelingen in het buitenland worden ingegaan. Wij besluiten dit artikel met enige opmerkingen omtrent de (mogelijke) toekomstige ontwikkelingen in de sociale verslaggeving in Nederland.

Verleden

In de ontwikkeling van de sociale verslaggeving sinds 1945 kunnen drie perioden worden onderkend:

1. de periode 1945 – 1970;
2. de periode 1971 – 1976;
3. de periode 1977 – heden.

Nu mag deze indeling niet zodanig worden opgevat dat bij de desbetreffende jaarwisselingen er sprake zou zijn van het afsluiten van de ene en het beginnen

¹⁾ Een uitgebreide behandeling van dit onderwerp kan men vinden in Th. P. van Hoorn en H. C. Dekker, Sociale verslaggeving op een tweesprong? Omstreeks de jaarwisseling 1979/80 te verschijnen bij Kluwer in de reeks Monografieën sociaal beleid in bedrijven en instellingen.

van de andere periode. Scherpe afbakening in perioden zijn niet te maken. Desalniettemin vallen in de ontwikkelingen sinds 1945 een aantal markante punten waar te nemen (zoals hieronder zal blijken) die bovenstaande indeling rechtvaardigen. Omtrent de indeling in perioden valt het volgende te zeggen.

De eerste periode (1945-1970)

In het begin van deze periode heeft het sociaal beleid nog nauwelijks enige invloed binnen het ondernemingsgebeuren. Nederland herstelt zich van de verwoestingen van de Tweede Wereldoorlog. De nationale economie is in opbouw. Er is sprake van paralleliteit van belangen tussen werkgevers en werknemers.

Een eerste aanzet waaruit de sociale verslaggeving zich heeft kunnen ontwikkelen vormt de inwerkingtreding van de Wet op de ondernemingsraden in 1950 (W.O.R. 1959). In deze wet (art. 6 lid 5) wordt de ondernemer verplicht gesteld enerzijds alle inlichtingen te verstrekken welke de O.R. behoeft voor de uitoefening van de hem bij het tweede lid toegekende bevoegdheden en anderzijds periodiek de O.R. mededeling te doen omtrent de economische gang van zaken van de onderneming. De hierbovengenoemde bevoegdheden van de O.R., die voor de ontwikkeling van de sociale verslaggeving van belang zijn, betreffen „het adviseren en doen van voorstellen omtrent maatregelen die tot verbetering van de technische en economische gang van zaken kunnen bijdragen” (art. 6 lid 2 sub f), „het plegen van overleg over vakantietijden, werkrooster, ploegendienst en schaftijden” en „het houden van toezicht op de naleving van arbeidsvoorwaarden, veiligheids, gezondheids- en hygiënevoorschriften, e.d.” (art. 6 lid 2 sub a/e).

In deze wet wordt het personeel, zij het in de vorm van haar vertegenwoordigend orgaan de ondernemingsraad, erkend als groepering die belang heeft in de onderneming en daaraan een recht op informatie kan ontleen. Omtrent de wijze waarop deze informatieverschaffing dient plaats te vinden zegt de wet echter niets. Er is slechts sprake van een interne informatieverschaffing. De externe informatieverschaffing betreft vrijwel uitsluitend de verantwoording door de directie aan de vermogensverschaffers en wel voornamelijk de aandeelhouders. Hoewel in het rapport van de Commissie Jaarverslaggeving (9) - van de gezamenlijke werkgeversorganisaties - wordt aanbevolen een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van personeelsbezetting en personeelsbeleid, lonen en arbeidsvoorwaarden en de arbeidsmarkt in het directieverslag op te nemen, wordt het personeel niet genoemd als belanghebbende groepering.

In het begin van de jaren vijftig ontwikkelt zich wel een personeelsverslag: een voor het personeel gepopulariseerde versie van het financiële jaarverslag, waarin tevens enige voor het personeel relevante sociale informatie wordt opgenomen.

Als omstreeks 1960 de discussie over het verantwoording afleggen door de ondernemingsleiding op gang begint te komen, leidt dit vooralsnog niet tot grote wijzigingen in de standpunten neergelegd in het rapport van de Commissie Jaarverslaggeving. De werkgevers blijven van mening dat ten opzichte van noch het personeel noch andere maatschappelijke groeperingen er sprake kan zijn van het afleggen van verantwoording. Zij baseren dit op het ontbreken van het recht op rekenschap bij deze groeperingen. Wel wordt een zo groot mogelijke openheid bepleit omtrent het ondernemingsgebeuren. Met betrekking tot de werknemers wordt in dat verband gesproken van voorlichting.

Een tweede aanzet voor de totstandkoming van sociale verslaggeving vormt

het door Lanser (26 en 27) gelanceerde idee van het sociaal statuut. Hiermee beoogt hij afspraken omtrent uitgangspunten en hoofdlijnen van het sociaal beleid contractueel tussen ondernemers en vakorganisaties vast te leggen. De mogelijkheid tot het afleggen van verantwoording door de ondernemingsleiding aan de werknemers omtrent de bereikte resultaten betreffende het sociale beleid is daarmee geschapen. Hoewel het idee enthousiast is ontvangen slaat het niet erg aan, onder meer door de twijfels omtrent de mogelijkheid van het gemeenschappelijk dragen van verantwoordelijkheid voor het sociale beleid bij zowel werkgevers als werknemers, en het ontbreken van een geconcretiseerd actieprogramma.

Een derde aanzet kan worden gevonden in het rapport Verdam (10) - handelende over de herziening van het vennootschapsrecht - waarin wordt gesteld dat de werknemer er recht op heeft veel te vernemen over de onderneming waarin hij dagelijks zijn arbeid inbrengt. Dit standpunt leidt echter niet tot een voorstel de ondernemingsleiding te verplichten verantwoording af te leggen over het gevoerde sociale beleid. In het S.E.R.-advies inzake de uitbreiding van de bevoegdheden van de ondernemingsraden (22 nov. 1968) wordt een dergelijk voorstel wel opgenomen.

De tweede periode (1971-1977)

Deze periode begint o.i. met de inwerkingtreding in 1971 van een aantal wetten en/of wetswijzigingen. Het zijn - met tussen haakjes de datum van inwerkingtreding - de artikelen in het Wetboek van Koophandel inzake het enquêterecht (1 januari 1971), de Wet op de ondernemingsraden (1 april 1971) en de Wet op de jaarrekening van ondernemingen (1 mei 1971). Deze drie vertonen een nauwe samenhang met de zogenaamde Structuurwet (6 mei 1971) en de artikelen betreffende de B.V. (29 juni 1971). Zoals bekend zijn alle hiergenoemde wetten en/of wetswijzigingen, met uitzondering van de Wet op de ondernemingsraden in 1976 opgenomen in het nieuwe Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. In dit verband moet ook nog melding worden gemaakt van de eerste S.E.R.-fusie gedragsregels (1971).

De genoemde wetten weerspiegelen de wijzigingen in de visie op de onderneming. De visie op de onderneming in termen van het klassieke (of gesloten) model wordt geleidelijkaan gewijzigd c.q. aangevuld door de visie dat de onderneming een samenwerkingsverband is van mensen gericht op de vorming van materieel en immaterieel inkomen: het coalitie (of open) model. (35) Voor de externe verslaggeving impliceert dit dat wordt afgestapt van het eenzijdige en onevenwichtige gericht zijn op de aandeelhouders en dat deze dient te worden vervangen door een verslaggeving waarin de onderneming verantwoording aflegt over haar doen en laten ook aan andere groeperingen belanghebbenden, waaronder de vreemd vermogensverschaffers, de werknemers, de gemeenschap als geheel, e.a. De werknemers - in de vorm van hun vertegenwoordigend orgaan de ondernemingsraad - ontlenen hun recht op informatie aan de Wet op de ondernemingsraden 1971 (W.O.R. 1971), de vreemd vermogensverschaffers en de gemeenschap als geheel ontlenen hun recht aan de Wet op de jaarrekening van ondernemingen 1971 (W.J.O. 1971).

Binnen het bestek van dit artikel gaan we niet in op de uitwerking van de consequenties van deze veranderde visie op de onderneming voor de financiële verslaggeving, te meer daar dit door anderen reeds is gedaan (32, 35). Wij beperken

ons tot de consequenties voor de sociale verslaggeving.

Met de inwerkingtreding van de W.O.R. 1971 worden de werknemers - weliswaar in de vorm van hun vertegenwoordigend orgaan de ondernemingsraad - expliciet als groepering belanghebbende bij de onderneming genoemd, met een recht op informatie. De belangrijkste artikelen in deze wet waaruit dit recht op informatie kan worden afgeleid zijn art. 24 lid 1 en art. 30 lid 1, 3 en 4. Verschillende auteurs (3, 19, 31) hebben verondersteld dat de formele aanleiding tot het ontstaan en de groei van het sociaal jaarverslag is te vinden in de W.O.R. 1971 en wel in de zojuist genoemde artikelen. Met name uit de combinatie van de volgende in de W.O.R. 1971 genoemde elementen:

- „schriftelijk” (art. 30 lid 3),
- „tenminste éénmaal per jaar” (art. 30 lid 4),
- „feitelijke gegevens waaruit blijkt het gevoerde algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie en ontslag van de in de onderneming werkzame personen” (art. 30 lid 4) (hetgeen betrekking heeft op beleidsuitgangspunten),
- „de gelegenheid de algemene gang van zaken van de onderneming te bespreken” (art. 24 lid 1) (waarin het aspect van de verantwoordingsaflegging tot uitdrukking komt),

kan worden verondersteld dat dit bij ondernemingen aanleiding heeft gegeven tot een bezinning over een geschikte vorm van verslaggeving, niet alleen aan de ondernemingsraad maar ook aan het personeel. Evenwel dient hierbij te worden opgemerkt dat de W.O.R. 1971 niets regelt over de vorm waarin dient te worden gerapporteerd noch over de mate van openbaarheid. De term „sociaal jaarverslag” wordt in de wet *niet* genoemd.

Hoewel deze veronderstelling op zich heel plausibel lijkt, blijkt uit de resultaten van een recent onderzoek naar de procedurele aspecten van de sociale verslaggeving bij 15 ondernemingen (12) dat nauwelijks ondersteuning ervoor kan worden gevonden. Bij slechts vier ondernemingen is met name art. 30 lid 4 mede van invloed geweest voor het publiceren van een sociaal jaarverslag terwijl bij zeven ondernemingen dit wetsartikel in het geheel geen invloed heeft gehad. De overige vier publiceerden reeds een sociaal jaarverslag voordat de W.O.R. 1971 in werking trad. Desalniettemin valt er na de inwerkingtreding van deze wet een groei in aantal ondernemingen dat een sociaal jaarverslag publiceert waar te nemen. Ongetwijfeld is deze groei mede veroorzaakt door het zogenaamde „afkijk-effect” en de mening van verschillende ondernemingsleidingen dat men niet kan en mag achterblijven.

Voorts kan deze groei worden verklaard uit het door de vakverbonden inbrengen in de loononderhandelingen van het element van de verantwoordingsaflegging over het gevoerde beleid door de ondernemingsleiding tegenover haar werknemers. Dit leidt tot het resultaat dat in de inleiding tot de C.A.O. 1972 voor de metaalindustrie een aanbeveling wordt opgenomen een sociaal jaarverslag uit te brengen. In de C.A.O. 1973 wordt deze aanbeveling omgezet in een verplichting.

Vanaf 1973 brengen de vakbonden de sociale verslaggeving zowel op centraal niveau als op bedrijfstakniveau in de onderhandelingen in. Inmiddels zijn in andere C.A.O.'s (o.m. die van het bouwbedrijf, de autobusondernemingen, de vleeswarenindustrie, de beetwortelindustrie, e.a.) soortgelijke bepalingen als in de me-

taal-C.A.O. opgenomen. De verdere ontwikkeling van de sociale verslaggeving in Nederland wordt in de tweede periode hoofdzakelijk beïnvloed door de standpunten en de initiatieven van de werkgeversorganisaties, de vakbeweging en de overheid.

Werkgeversorganisaties

Mede naar aanleiding van de herziening van het vennootschapsrecht publiceren het V.N.O. en N.C.W. in 1971 een studie „Sociaal Beleid in Ondernemingen” (36) waarin enkele uitspraken omtrent de sociale verslaggeving zijn opgenomen. In de studie wordt aanbevolen in het jaarverslag aan te geven in welke mate de onderneming is gevorderd met het bereiken van de sociale doelstellingen. „Een dergelijk jaarverslag dat aldus een verantwoording is van het totale ondernemingsbeleid in het verleden en dat zijn betekenis dient te ontleen aan zijn bruikbaarheid voor een oordeelsvorming over de mogelijkheden voor de toekomst, beantwoordt aan de informatiebehoefte van het personeel” (pag. 16). Opvallend hierbij is dat de studie spreekt over „verantwoording van het totale ondernemingsbeleid” (dus ook het sociale beleid) - tegenover wie? - doch dat aan het personeel slechts een informatiebehoefte wordt toegekend (en geen behoefte aan verantwoording inzake het sociale beleid). Voorts wordt in de studie openheid en voorlichting ten behoeve van het personeel bepleit met behulp van verschillende middelen, doch wordt er nog niet gedacht een aparte sociale jaarverslagen. Wel wordt aanbevolen het (financiële) jaarverslag voor het personeel in een begrijpelijke vorm te vertalen.

Een paar jaren later spreken de werkgeversorganisaties zich expliciet in publicaties uit over het sociaal jaarverslag. Allereerst in 1974 het F.M.E. (15), gevolgd in 1975 door het V.N.O. en N.C.W. (37). Beide organisaties stellen zich in hun publicaties positief op tegenover het sociaal jaarverslag. Beide doen aanbevelingen over de inhoud van het sociaal jaarverslag (zie tabel 1), wijzen op de samenhang tussen het financiële en het sociale beleid en op de wenselijkheid dit verband in de verslaggeving te leggen. De verantwoordelijkheid voor de publicatie en de samenstelling van een sociaal jaarverslag wordt door beide organisaties gelegd bij de ondernemingsleiding. Daarnaast bevelen zij in hun publicaties aan de ondernemingsraad te betrekken bij de samenstelling van het sociaal jaarverslag, vanwege de positieve bijdrage die het verslag kan leveren bij het overleg tussen ondernemingsraad en zijn achterban alsmede vanwege de betere herkenbaarheid van het verslag voor het personeel. Zowel F.M.E. als V.N.O./N.C.W. stellen dat de ondernemingsraad nooit medeverantwoordelijk voor het sociaal jaarverslag wordt.

Uit de Discussienota inzake de structuur van de onderneming (1976) kan worden afgeleid dat de verantwoordingsaflegging door de ondernemingsleiding aan het personeel inzake het sociaal beleid door het V.N.O. en N.C.W. worden erkend (38). In hoofdstuk 8 van deze discussienota (pag. 97) wordt gesteld: „Een volgend aspect van het onderhouden van relaties met de omgeving is het periodiek en systematisch geven van opening van zaken, het afleggen van verantwoording. Dit kan zowel betrekking hebben op het ondernemingsgebeuren en zich dan richten tot het grote publiek, als op de meer specifieke aspecten daarvan, in welk geval uiteraard bepaalde groepen in de samenleving meer direct zijn aangesproken.” Met betrekking tot het sociaal jaarverslag wordt dan gesteld in de nota dat dit

voornamelijk is bedoeld als aspectrapportage.

In het centraal overleg over de arbeidsvoorwaarden 1975 in de Stichting van de Arbeid (de gezamenlijke centrale werkgevers- en werknemersorganisaties) wordt het sociaal jaarverslag erkend. In dit overleg komen namelijk aanbevelingen inzake de publicatie van een dergelijk verslag tot stand:

- de aanbevelingen gelden voor alle ondernemingen en niet alleen die waarop de W.O.R. 1971 van toepassing is;
- de vormgeving van het sociaal jaarverslag kan per C.A.O. of in overleg met de ondernemingsraad worden uitgewerkt;
- de bespreking van het sociaal jaarverslag zowel binnen de ondernemingsraad als daarbuiten zal dienstbaar kunnen zijn bij de toetsing en de bepaling van het sociaal beleid.

De vakbeweging

Door de vakbeweging wordt in de discussienota inzake het te voeren arbeidsvoorwaardenbeleid 1974 van de drie vakcentrales voor het eerst expliciet het sociaal jaarverslag genoemd. In de nota wordt gesteld dat de ondernemer de uitgangspunten voor alle onderdelen van het sociaal beleid schriftelijk dient vast te leggen en dat eenmaal per jaar een sociaal verslag dient te worden uitgebracht. Omtrent de inhoud van dit verslag wordt echter niets vermeld.

De ideeën die binnen de vakbeweging omtrent de informatiebehoefte van werknemers bestaan worden voor het eerst neergelegd in een intern discussiestuk „Informatie behoefte werknemers”, opgesteld door de Werkgroep Informatiebehoefte werknemers en aangeboden aan de Commissie Medezeggenschap van het Overlegorgaan van de drie vakcentrales, gedateerd april 1974. Kort daarna verschijnt een op deze interne nota gebaseerd artikel van Nabbe (29). Twee jaar later publiceert het F.N.V. de brochure „Open Boek” (10), eveneens in belangrijke mate gebaseerd op de genoemde interne nota. Hoewel in de uitgangspunten én in de uitwerking ervan in deze drie publicaties enige nuanceverschillen vallen te bespeuren, - zo beschouwt bijv. de interne nota (1974) de informatiebehoefte van de werknemers tegen de achtergrond van hun belang bij de onderneming, terwijl het artikel van Nabbe en de brochure „Open Boek” als uitgangspunt de informatiebehoefte van de ondernemingsraad c.q. de ondernemingsraadsleden kiezen -, is de grote lijn in alle drie vrijwel dezelfde. Gezien de grote parallelliteit in standpunten in deze drie publicaties - hetgeen niet verwonderlijk is daar ze uit dezelfde belangengroepering afkomstig zijn - beperken wij ons bij het weergeven van de standpunten tot de meest recente publicatie, nl. Open Boek.

De informatiebehoefte van de werknemers en hun representanten wordt ruwweg in drie categorieën verdeeld:

- a) het materiële aspect; dit betreft allereerst het huidige inkomen van de werknemers, inclusief de daarbij behorende secundaire elementen. In de tweede plaats omvat het de inkomens- en pensioenverwachtingen. In de derde plaats slaat het op de (verwachte) aanspraken liggende in de vermogenssfeer (bijv. de vermogensaanwasdeling);
- b) het werkgelegenheidsaspect; dit heeft betrekking op de handhaving en ontwikkeling van de aanwezige werkgelegenheid zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin;

c) de overige aspecten van sociaal-organisatorische aard (zowel de interne nota van het Overlegorgaan als Nabbe spreken in dit verband van het aspect van het werkklimaat). Hieronder vallen alle aspecten voor zover ze niet onder (a) en (b) ter sprake zijn gekomen. Met betrekking tot dit aspect worden drie sub-categorieën onderscheiden:

- 1 de aard van de werkzaamheden (werkomstandigheden, ontplooiingsmogelijkheden, e.d.);
- 2 omgevingsfactoren van het werk (arbeidsvoorwaarden, kwaliteit personeelsbeleid, e.d.);
- 3 omgevingsfactoren van de onderneming (de waardering voor de onderneming extern).

In de drie genoemde aspecten kunnen de wezenlijke belangen van de werknemers bij de onderneming worden samengevat (29, pag. 294; 16, pag. 4). Zij kunnen niet geïsoleerd worden beschouwd zowel wat betreft hun onderlinge samenhang als hun betekenis in de vergelijking met andere ondernemingen.

Nabbe (29, pag. 293) wijst nog op de onbevredigende huidige regeling van informatieverstrekking aan de ondernemingsraad. Hij vat zijn kritiek daarop in het kort als volgt samen:

- de informatieverplichtingen van de ondernemingsleiding zijn onvoldoende geconcretiseerd;
- de frequentie waarmee, de gevallen waarin en het tijdstip waarop de informatie dient te worden verstrekt zijn onvoldoende geregeld;
- onvoldoende is gegarandeerd de verstrekking van toekomstgerichte informatie, met name samenhangend met beleidsvoornemens;
- in de regeling komt niet naar voren de samenhang, welke toetsbaar moet zijn, die bestaat tussen financieel-economische informatie en informatie m.b.t. het sociale beleid.

De drie publicaties van vakbondszijde werken de informatiebehoefte van de werknemers c.q. hun vertegenwoordigend orgaan vrij gedetailleerd uit. Als criteria waaraan de informatie moet voldoen worden in Open Boek (pag. 2) genoemd begrijpelijkheid, tijdigheid, betrouwbaarheid en volledigheid. Daarnaast dient de aard, omvang en frequentie van de informatie te zijn afgestemd op de specifieke behoefte van de ontvanger, een en ander ter beoordeling van de ontvanger zelf.

Met betrekking tot de sociale verslaggeving stelt het F.N.V. (16, pag. 16 e.v.) dat: „... het organisatie- en personeelsbeleid niet los kan worden gezien van het financieel-economische en van het technische beleid van de onderneming”. En: „Een beoordeling van het organisatie- en personeelsbeleid maakt deel uit van een toetsing van het gehele ondernemingsbeleid aan de belangen van de in de onderneming werkenden”. Hoewel in een aantal ondernemingen een sociaal jaarverslag wordt gepubliceerd, constateert het F.N.V. dat een systematiek om het bedoelde bedrijfsgegevens te presenteren, zoals die voor de financieel-economische verslaggeving bestaat, ontbreekt. Voorgesteld wordt om in een aantal bedrijven (met name grote en middelgrote) te experimenteren met systematisering van het sociaal beleid en de verslaggeving daarvan. Dergelijke experimenten zouden dan drie fasen dienen te omvatten:

- a) de ontwikkeling van plannen en programma's op sociaal-organisatorisch terrein;
- b) een verslaggeving van het feitelijk gebeuren;

c) een beoordeling van het sociaal-organisatorisch beleid met behulp van de verslaggeving.

Daartoe wordt in Open Boek gepleit voor verschillende (gereguleerde) informatiestromen, enerzijds een grofmazig patroon van ruime informatie over het gevoerde en te voeren sociaal-organisatorisch beleid, anderzijds nauwkeurig praktisch onderzoek op die onderdelen die specifieke aandacht vragen. Daarnaast wordt ten behoeve van vergelijking tussen ondernemingen nog een derde genoemd, n.l. wetenschappelijk onderzoek naar de ontwikkeling van personeelsbeleid. De uit de eerste twee stromen voortvloeiende in de sociale verslaggeving op te nemen informatie hebben wij eveneens opgenomen in tabel 1.

Opvallend in de drie publicaties is dat hoewel er wordt gesproken over toetsing van het ondernemershandelen, de eis ten aanzien van het afleggen van verantwoording door de ondernemingsleiding inzake het sociaal beleid niet expliciet naar voren komt. Dit verantwoordingsaspect is echter wel door W. Kok centraal gesteld in zijn inleiding voor de Accountantsdag 1975 (25). Hij stelt dat de verantwoordingsplicht zowel tegenover de samenleving als tegenover de werknemers dient te worden vergroot. Met betrekking tot dat tegenover de werknemers benadrukt hij de wenselijkheid van meer toekomstgerichte informatie naast die gewijd aan het verleden. Bovendien bepleit hij, met name bij de verslaggeving van de grotere ondernemingen, ook relevante informatie per vestiging te verstrekken. Kok introduceert tevens een geheel nieuw punt in de discussie. Hij stelt namelijk voor de informatie die de ondernemingsleiding verstrekt aan de werknemers te laten certificeren door een externe accountant. Het betreft hier zowel de afzonderlijk aan de ondernemingsraden en/of bedrijfsledengroepen verstrekte informatie als het sociaal jaarverslag.

Deze wens is ook te vinden in Open Boek, zij het dat daar niet expliciet is vermeld door wie de certificering dient te geschieden. Behalve toetsing van de informatie aan gemaakte overeenkomsten zou er - analoog aan de procedure m.b.t. financieel-economische gegevens - een verklaring van getrouwheid opgesteld moeten worden (16, pag. 18).

In het voorjaar van 1975 komt van vakbondszijde kritiek los op de inhoud van sociale jaarverslagen. Deze kritiek komt neer op: onleesbaar, te weinig kritisch, te moeilijk taalgebruik, niet herkenbaar voor werknemers, te positieve voorstelling van de gang van zaken, enz. Het blijft echter niet bij het leveren van dergelijke kritiek. Er worden namelijk enkele opmerkelijke initiatieven ontplooid. De Industriebond N.V.V. c.q. de bedrijfsledengroepen van deze bond binnen een aantal ondernemingen starten met experimenten die leiden tot het schrijven door de eigen leden van een alternatief „Werknemersverslag”. Een nieuwe vorm van sociale verslaggeving ontstaat hierdoor. Het doel van deze verslaggeving is:

- 1 het de werkgevers duidelijk te maken hoe een sociaal jaarverslag - naar de mening van de Industriebond N.V.V. - er eigenlijk zou moeten uitzien (leesbaar en begrijpelijk voor de werknemers, zonder moeilijke woorden en te lange zinsconstructies; heel concreet zonder vage uitspraken; herkenbaar voor de werknemers, gebaseerd op diens ervaring in de dagelijkse praktijk van werkuitvoering; kritisch tegenover de gang van zaken met vermelding en bespreking van conflicten en problemen op sociaal gebied; het bieden van de mogelijkheid tot toetsing van de beleidsvoornemens aan het begin van het verslagjaar);

- 2 het via de discussie over het werknemersverslag betrekken van meer mensen bij het praktische vakbondswerk;
 - 3 het met behulp van de verkregen gegevens opstellen van een werkplan waarin wordt aangegeven wat de vakbond aan de problemen denkt te gaan doen.
- In september 1975 wordt door de Industriebond N.V.V. een samenvatting en evaluatie van de kritiek op de sociale jaarverslagen in een brochure gepubliceerd (21).

Overheid

Een eerste initiatief van de overheid dat voor de sociale verslaggeving van belang is komt van de lagere overheid en wel van de gemeente Rotterdam, in de vorm van het Besluit inzake een sociaal vestigingsbeleid. Hierin wordt de afgifte van grond in huur of erfpacht aan ondernemingen afhankelijk gesteld van het overleggen aan B en W van bepaalde sociale informatie (o.a. het aantal te scheppen arbeidsplaatsen alsmede de voor deze plaatsen benodigde opleidingsniveau's, loonniveau, e.d.) en van het feit of er tussen de aanvragende onderneming en de vakbonden overleg is geweest over een aantal aspecten van sociaal beleid. Een nieuwe vorm van (geconditioneerde) sociale verslaggeving aan externe belanghebbenden is daarmee gecreëerd.

Op het niveau van de centrale overheid, en wel dat van de regering, wordt op 4 oktober 1973 in een brief van de Minister van Sociale Zaken advies aan de S.E.R. gevraagd inzake de taak en bevoegdheden van de ondernemingsraad. Hoewel in de adviesaanvraag geen expliciete vraag met betrekking tot de sociale verslaggeving voorkomt, meldt de S.E.R. in zijn advies een nauwe samenhang tussen de regeling omtrent de informatieverstrekking in de artikelen 24 en 30 W.O.R. 1971. De Commissie Nieuwe Ondernemingsraden van de S.E.R. acht het vraagstuk van deze informatieverstrekking dermate belangrijk dat zij een werkgroep instelt met als taak na te gaan of de informatieverstrekking aan de ondernemingsraad verbetering en uitbreiding behoeft wat betreft inhoudelijke, procedurele en institutionele aspecten. Een jaar later (december 1974) wordt door de Minister van Sociale Zaken een S.E.R.-adviesaanvraag over „Enkele aspecten van sociaal beleid in de onderneming” ingediend, waarin het onderwerp „sociale rapportering” ook aan de orde komt. De minister stelt dat het te overwegen ware omtrent een aantal tot het sociaal beleid te rekenen onderwerpen een plicht in het leven te roepen periodiek een rapport aan de ondernemingsraad uit te brengen. Hij stelt daarbij de vraag of een dergelijk rapport in beginsel openbaar zou moeten zijn.

Bij Koninklijke Boodschap, gedateerd 9 juni 1976, wordt het Ontwerp van Wet tot Herziening van de Wet op de ondernemingsraden (onder het Kabinet Den Uyl) ter behandeling aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal aangeboden. De voor de sociale verslaggeving relevante artikelen hierin zijn art. 27 en art. 31b lid 2. Het eerstgenoemde artikel vereist de instemming van de ondernemingsraad voor besluiten van de ondernemingsleiding ten aanzien van regelingen op een aantal gebieden van sociaal beleid, o.m. pensioenen, winstdeling, werktijden, beloning, functiewaardering, veiligheid, gezondheid, aanstelling, ontslag, bevordering, opleiding, beoordeling, werkoverleg, e.d.

Artikel 31b lid 2 eist tenminste eenmaal per jaar dat de ondernemingsleiding mededeling doet aan de ondernemingsraad over het gevoerde beleid en het te voeren beleid met betrekking tot de in art. 27 genoemde aangelegenheden.

Mede op grond van het S.E.R. advies inzake de verstrekking door de onderne-

ming van informatie aan de ondernemingsraad (dd. 15 oktober 1976) ondergaat het hoofdstuk „Het verstrekken van gegevens aan de ondernemingsraad” in het oorspronkelijke voorstel een aantal belangrijke wijzigingen.

Dwars door deze ontwikkelingen loopt een andere ontwikkeling, n.l. die van de vermaatschappelijking van de onderneming. In toenemende mate valt er na pakweg 1970 een kritischer instelling tegenover het bedrijfsleven te bespeuren, waarbij steeds meer groeperingen hun stem laten horen. Het aantal groeperingen belanghebbenden (of „stakeholders”) bij de onderneming wordt groter. Steeds vaker eisen deze een verklaring van het ondernemingsgedrag. De maatschappelijke aanvaardbaarheid van dit gedrag komt meer ter discussie. De roep om verantwoording door de onderneming wordt steeds luider. Deze ontwikkeling zet zich in nog wat versterkte mate voort in de derde periode.

De derde periode (1977 tot heden)

Deze periode wordt in belangrijke mate gekenmerkt door enerzijds een aantal feiten en gebeurtenissen in 1977 en volgende jaren die van belang zijn voor en anderzijds door het deelnemen aan de discussies betreffende de sociale verslaggeving door andere groeperingen belanghebbenden dan de werkgevers- en werknemersorganisaties.

Beginpunt in deze periode achten wij het door het kabinet Den Uyl op 28 februari 1977 ingediende Gewijzigd ontwerp van Wet tot Herziening van de Wet op de ondernemingsraden. Hoewel dit wetsontwerp vanwege de val van het kabinet Den Uyl niet tot parlementaire behandeling leidt bevat het een aantal artikelen die voor de discussie betreffende de sociale verslaggeving van belang zijn en hieraan een belangrijke impuls geven. Het betreft de artikelen 25, 27, 31, 31a, 31b en 31c. Het eerstgenoemde artikel regelt het recht van de ondernemingsraad advies uit te brengen over door de ondernemer voorgenomen besluiten met betrekking tot o.a. belangrijke inkrimpingen, uitbreidingen of andere wijzigingen in de werkzaamheden van de onderneming; belangrijke wijzigingen in de organisatie; het groepsgewijze werven of inlenen van arbeidskrachten, e.d. Artikel 27 is ten opzichte van het oorspronkelijke ontwerp van wet niet al te veel veranderd. De volgende toevoeging is evenwel belangrijk: „Voorstellen hiertoe (de in lid 1 genoemde regelingen) dienen schriftelijk, voorzien van beweegredenen voor en de gevolgen van het besluit van de ondernemingsleiding, aan de ondernemingsraad te worden gedaan (art. 27 lid 2). In art. 31 wordt de ondernemer verplicht desgevraagd · schriftelijk · de ondernemingsraad en zijn commissies tijdig te voorzien van alle inlichtingen en gegevens die deze voor de vervulling van hun taak redelijkerwijze nodig hebben (lid 1). Daarnaast verstrekt de ondernemer bij het begin van iedere zittingsperiode van de ondernemingsraad aan deze schriftelijke gegevens betreffende een aantal juridische zaken (lid 2). Art. 31a regelt de informatieverstrekking · mondeling of schriftelijk · inzake de (financiële) jaarrekening.

Van groot belang achten wij artikel 31b, waarmee de ondernemer wordt verplicht éénmaal per jaar, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken in de onderneming aan de ondernemingsraad schriftelijk algemene gegevens inzake de aantallen en de verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen te verstrekken, alsmede inzake het door hem in het afgelopen jaar ten aanzien van die personen gevoerde sociale beleid, in het bijzonder met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in art. 27 (lid 1). In lid

2 wordt gesteld dat de ondernemer daarbij tevens mondeling of schriftelijk mededeling doet van zijn verwachtingen ten aanzien van de ontwikkelingen van de personeelsbezetting in het komende jaar, alsmede van het door hem in dat jaar te voeren sociale beleid, in het bijzonder met betrekking tot aangelegenheden als bedoeld in art. 27. In art. 31c wordt de informatieplicht van de ondernemer geregeld met betrekking tot adviesopdrachten aan externe deskundigen m.b.t. aangelegenheden genoemd in art. 25 en 27.

Nieuw in dit voorstel tot wetsherziening is de verplichting tot schriftelijke rapportering aan de ondernemingsraad omtrent het sociaal beleid. Hiermee wordt in feite een vorm van sociale verslaggeving (wettelijk) geïntroduceerd. Eveneens nieuw zijn de uitvoerige detaillering van te rapporteren punten en de eis omtrent informatie over de beleidsvoornemens. Zij het dat met betrekking tot dit laatste de ondernemer de keuze heeft het mondeling dan wel schriftelijk te doen. In het gewijzigd ontwerp van wet tot herziening van de wet op de ondernemingsraden wordt het S.E.R.-advies van oktober 1976 grotendeels gevolgd.

Over verantwoording door de ondernemingsleiding tegenover de werknemers spreekt het wetsvoorstel nog niet. Er is nog steeds sprake van een bespreking van de algemene gang van zaken.

Door het kabinet Van Agt wordt op 19 mei 1978 een derde nota van wijzigingen op het Ontwerp van Wet tot Herziening van de Wet op de ondernemingsraden ingediend. Deze nota van wijzigingen bevat nauwelijks of geen belangrijke veranderingen en/of toevoegingen inzake de sociale verslaggeving. In het ontwerp van wet, zoals het luidt na de daarin tot en met 21 september aangebrachte wijzigingen is wel sprake van enige verandering in de rapportering aan de ondernemingsraad. Art. 27 lid 1, is dan uitgebreid met sub 1, „een regeling met betrekking tot de positie van jongeren in de onderneming”. Behoudens redactionele aanpassingen hebben er verder nauwelijks inhoudelijke veranderingen in het wetsontwerp plaatsgevonden. Ook tijdens de behandelingen in de Tweede Kamer worden er vrijwel geen inhoudelijke veranderingen aangebracht in de voor de sociale verslaggeving relevante artikelen. Inmiddels is op 3 juli j.l. de Eerste Kamer - die zoals bekend geen recht van amendement heeft - accoord gegaan met het wetsontwerp, zodat de ondernemingsraad, na inwerkingtreding van de Wet op de ondernemingsraden 1979, een wettelijk recht op informatie (ook) met betrekking tot het sociaal beleid heeft gekregen. Dit zal naar verwachting in de toekomst invloed hebben op de sociale verslaggeving door de ondernemingen.

In het kader van de impulsen van de overheid op de verslaggeving inzake het sociale beleid van ondernemingen vallen nog te noemen de ontwikkelingen met betrekking tot het veiligheidsverslag en het wetsontwerp Arbeidsomstandigheden.

Andere belangrijke gebeurtenissen in deze periode voor de sociale verslaggeving zijn:

- a) de toekenning door een onafhankelijke jury van een prijs voor het beste sociaal jaarverslag;
- b) de behandeling van het onderwerp onder auspiciën van het NIVRA;
- c) de publicaties van onderzoeksresultaten.

Ad a

Op initiatief van de redactie van het tijdschrift PW (maandblad voor Personeelswerk en Arbeidsverhoudingen) heeft een door deze redactie benoemde onafhankelijke jury in 1977 voor het eerst in de geschiedenis van de sociale verslaggeving een prijs voor het beste sociaal jaarverslag over het verslagjaar 1976 toegekend. De keuze van deze jury is toegelicht en gemotiveerd in een juryrapport (22).

Deze gebeurtenis achten wij van groot belang aangezien er in een onafhankelijk kader criteria zijn ontwikkeld en gepubliceerd en zodoende ter discussie zijn gesteld. Deze discussie kan leiden tot normering van criteria waaraan de sociale verslaggeving van ondernemingen kan worden getoetst.

Aan het juryrapport ontleen wij de volgende criteria die bij de beoordeling van de 73 ingezonden sociale jaarverslagen zijn gehanteerd:

- 1 Verantwoording over het sociaal beleid (bespreekbaarheid, terugkoppeling naar doelstellingen en uitgangspunten, geschiedschrijving).
- 2 Relatie sociaal beleid en ondernemingsbeleid (gelijkwaardigheid, vertaling financiële resultaten in consequenties voor sociaal beleid).
- 3 Evaluatie sociaal beleid naar activiteiten (sociale beleidsplanning, bespreking totale netwerk van arbeidsverhoudingen, bespreking arbeidsconflicten, rapportering relaties met vakbeweging en bedrijvenwerk, bespreking onderlinge samenhang).
- 4 Herkenbaarheid (geen overheersing kwantitatieve gegevens, verklaring statistieken, leesbaarheid, datering verslagen).
- 5 Verantwoordelijkheid voor verslaggeving (wie, wie is betrokken bij onderwerpkeuze, bespreking met werknemers).

In het juryrapport betreffende de PW-prijs 1978 (23) voor het beste sociaal jaarverslag wordt een verdere verfijning van deze criteria aangebracht.

Inmiddels is door de PW-redactie een nieuwe onafhankelijke jury benoemd. In welke richting zij de bovengenoemde criteria verder zullen ontwikkelen is een kwestie van afwachten.

Ad b

Na de stellingname van Kok op de Accountantsdag 1975 is de accountantsprofessie één der groeperingen belanghebbenden geworden bij de sociale verslaggeving. Tijdens de NIVRA-najaarsconferenties 1977 is het onderwerp „De accountant en de sociale verslaggeving” behandeld. Geconcludeerd is tijdens die conferenties o.a. dat het ontwikkelen van een standaardinhoud voor het sociaal jaarverslag wenselijk is. Deze dient eerst te worden vastgesteld nadat de maatschappelijke opvattingen de gelegenheid hebben gehad zich te ontwikkelen tot aanvaardbare normen. Deze standaard zal slechts minimum eisen kunnen bevatten. (34) Opgemerkt moet worden dat dit conclusies betreft van de deelnemers aan de najaarsconferenties en dat het geen officiële stellingname van de beroepsorganisatie is. Ook uit het onderwerp van de Accountantsdag 1978, Ondernemingsgedrag en Omgevingsverslag, mag de interesse voor de sociale verslaggeving bij de accountantsberoepsorganisatie blijken. (30)

Ad c

De resultaten van onderzoek naar het verschijnsel sociaal jaarverslag die vóór 1977 zijn gepubliceerd, hebben vrijwel uitsluitend betrekking op de inhoudelijke aspecten van deze verslagen. Het betreft hier de onderzoeken van Van Ommeren (31) (21 sociale en personeelsjaarverslagen 1973), Bouma en Feenstra (7) (40 financiële jaarverslagen en -voorzover beschikbaar - sociale jaarverslagen, periode 1970 t/m 1973), Bakker (3) (12 sociale jaarverslagen 1973), De Gier (17) (7 sociale jaarverslagen 1975), Crijns (11) (7 sociale jaarverslagen 1975, alleen banken). Voorts zijn slechts eenmaal de resultaten van onderzoek naar leesbaarheidsaspecten van sociale jaarverslagen gepubliceerd (De Boer (6)). Na 1977 richt het onderzoek zich mede op andere aspecten. Hoewel het onderzoek betreffende 64 sociale jaarverslagen 1975 verricht door Van Hoorn en Dekker (19) grotendeels nog betrekking heeft op de inhoud van deze verslagen, betrekken zij mede in hun onderzoek aspecten als voor wie het verslag bestemd is, onder wiens verantwoording het wordt uitgebracht, wat zijn de functies van het verslag, in hoeverre wordt tegemoet gekomen aan de aanbevelingen van werkgevers- c.q. de wensen van werknemersorganisaties. Voorts vergelijken zij hun resultaten met die van eerder gepubliceerde onderzoeken.

Tezamen met de bovengenoemde onderzoeken wordt daaruit een goed beeld verkregen omtrent de inhoudelijke stand van zaken met betrekking tot het sociaal jaarverslag. Daar de verschillende genoemde onderzoeken ook verschillende peildata hebben kan tevens een zekere trend in de sociale verslaggeving, vooral qua inhoudelijke aspecten, worden gevonden.

Kennis van en inzicht in andere aspecten van de sociale verslaggeving is inmid- dels verkregen door de volgende onderzoeksresultaten. Van Heekeren Koning (20) heeft de communicatie aspecten van het sociaal jaarverslag onderzocht en is o.m. tot de conclusie gekomen dat het sociaal jaarverslag als communicatiemid- del inzake het sociale beleid een middenplaats inneemt tussen andere media zoals het personeelsblad, verslagen van de ondernemingsraadvergaderingen e.d. Naar de reacties van werknemers op het sociaal jaarverslag is bij vijf ondernemingen onderzoek verricht door Schreuder-Sunderman c.s. (33). Zij concluderen o.m. dat het sociaal jaarverslag meer blijkt te worden gelezen dan op grond van de be- staande literatuur mocht worden verwacht. Andere conclusies zijn o.m.: „het lees- gedrag van werknemers verschilt qua functieniveau”; „het belang dat aan de on- derwerpen in het sociaal jaarverslag wordt gehecht loopt uiteen”; en „de werk- nemers beoordeling van het sociaal jaarverslag kan worden geïnterpreteerd als 'ruim voldoende'”. Daarnaast noemen zij in hun rapport een aantal punten tot verbetering van het sociaal jaarverslag die bij de werknemers leven. Dit zijn: „het taalgebruik”, de „mate waarin de individuele werknemer zichzelf en zijn werksi- tuatie kan herkennen”, het „opnemen van beleidsuitgangspunten en meer toe- komstgerichte informatie”, het „opnemen van een commentaar van de onder- nemingsraad op het sociaal jaarverslag”, een „detaillering naar sectoren, divisies e.d.”, e.a.

Van Kesteren (24) heeft een soortgelijk onderzoek verricht bij één onderne- ming. Zijn conclusies komen vrijwel overeen met die van Schreuder-Sunderman c.s.

Onderzoek naar de procedures van sociale verslaggeving bij 15 ondernemin- gen is verricht door Dekker c.s. (12). Conclusies hieruit zijn o.m. dat er (nog) geen

sprake is van uniforme en gestandaardiseerde procedures, deze verschillen qua onderneming; de omvang van een onderneming (gemeten naar aantal personeelsleden) is een verklarende variabele voor de gevolgde procedure en het aantal bij de procedure betrokken personen c.q. organisatorische eenheden; het gebruik maken van een redactie commissie bij de samenstelling van het sociaal jaarverslag wordt niet gedaan bij alle ondernemingen, als de sociale verslaggeving meer wordt gezien als verantwoordingsstuk dan als informatiemiddel neemt de betrokkenheid van de ondernemingsraad in de procedure toe, e.a.

Hoewel deze onderzoeken alle betrekking hebben op een beperkt aantal ondernemingen wordt de kennis van en het inzicht in de diverse aspecten van de sociale verslaggeving erdoor vergroot en worden belangrijke bijdragen geleverd aan de discussie die tot een verbetering van de huidige praktijk kunnen leiden.

Andere bijdragen aan de discussie m.b.t. de sociale verslaggeving die in deze derde periode zijn gepubliceerd hebben voornamelijk betrekking op de toekomstige ontwikkelingen van deze vorm van verslaggeving.

Heden

Na de voorgaande schets inzake de ontwikkeling van de sociale verslaggeving is het nuttig de huidige stand van zaken samen te vatten. De sociale verslaggeving, en met name het sociaal jaarverslag, is anno 1979 niet meer weg te denken uit de Nederlandse verslaggevingspraktijk en heeft zelfs in de nieuwe Wet op de ondernemingsraden enige wettelijke ondersteuning gekregen.

Door de ontwikkeling met betrekking tot de vermaatschappelijking van de onderneming richt de verslaggeving zich niet langer in hoofdzaak tot de (eigen) vermogensverschaffers maar mede op andere groeperingen belanghebbenden. Binnen deze groeperingen nemen die van de werknemers en de ondernemingsraad vooralsnog een grote plaats in, doch de verslaggeving omtrent maatschappelijke aspecten van de ondernemingsactiviteiten begint - schoorvoetend - op gang te komen. De mogelijkheid en wenselijkheid van sociale verslaggeving is thans zowel bij werkgevers- als werknemersorganisaties erkend, zij het dat aangaande de invulling en het karakter ervan nog wel verschil van mening bestaat. Over het karakter, informatiemiddel versus verantwoordingsstuk evolueert het standpunt van de werkgeversorganisatie (nog) in de richting van het eerste terwijl de werknemersorganisatie zich vrijwel uitsluitend op het laatste richt, hoewel noch contractueel noch wettelijk dit is vastgelegd. Wel heeft de Wet op de ondernemingsraden - die op 1 september 1979 inwerking is getreden (Stbl. 448) de informatieplicht van de ondernemingsleiding aan de ondernemingsraad vergroot.

Hoewel het sociaal jaarverslag in Nederland niet meer valt weg te denken - men zou zelfs kunnen stellen dat het ontvangen ervan bij een groep van ondernemingen tot de (secundaire) arbeidsvoorwaarden van de werknemer mag worden gerekend - komt uit onderzoeken naar het verschijnsel sociaal jaarverslag tot nu toe een beeld van de praktijk naar voren dat minder gunstig afsteekt tegen hetgeen uit het geaccepteerd zijn van de sociale verslaggeving door de werkgevers zou mogen worden verwacht. Uit de conclusies van de hiervoor genoemde onderzoeken komt het volgende beeld naar voren, waarbij wij ons hier beperken tot de meest in het oog springende:

- De inhoud van de sociale jaarverslagen is sterk georiënteerd op het sociale beleid in de zin van personeelsbeheer.
- In de sociale jaarverslagen worden nauwelijks plannen en voornemens m.b.t. het sociaal beleid vermeld.
- De nadruk in de verslagen ligt sterker op de personele aspecten dan op de sociale en maatschappelijke aspecten van het ondernemingsbeleid.
- Veelal wordt in overwegende mate kwalitatieve informatie verstrekt. Hoewel hier en daar enige kwantitatieve informatie in de vorm van tabellen en grafieken wordt gepresenteerd, wordt dit zelden voorzien van een toelichting en conclusies.
- De kwantitatieve informatie wordt weinig in relatie gebracht met normen, noch van buiten (bedrijfstakcijfers, landelijke cijfers), noch van binnen (vergelijkingen tussen afdelingen, vestigingen, divisies en vergelijkingen met cijfers uit het verleden dan wel met streefcijfers).
- Het merendeel van de in de sociale jaarverslagen opgenomen informatie is van niet-financiële aard.
- De doelgroep van het sociaal jaarverslag is onduidelijk. Het komt zelfs voor dat indien het personeel als doelgroep wordt genoemd de oplage van het verslag lager is dan het personeelsbestand.
- De taal en stijl waarin de verslagen worden weergegeven wekken de indruk dat het eigen personeel niet in eerste instantie als doelgroep van het sociaal jaarverslag wordt beschouwd.
- De elementen van sociaal (personeels-)beleid waarover informatie in de verslagen wordt verstrekt neemt zowel qua aantal als qua intensiteit toe in de loop der jaren.
- De sociale jaarverslagen verschillen o.a. qua vormgeving en qua inhoud per onderneming. Van enige gestandaardiseerde vorm van sociaal jaarverslag is (nog) geen sprake.
- Met betrekking tot de door V.N.O., F.M.E. en F.N.V. gesuggereerde thema's (zie tabel I) wordt in de sociale jaarverslagen 1975 (64 ondernemingen) deze informatie voor resp. 43.7%, 46.7% en 45.6% gehonoreerd. Dit is in de sociale jaarverslagen 1977 (57 ondernemingen) toegenomen tot resp. 52.1%, 58.3% en 51.9%.

Het aantal bij de sociale verslaggeving betrokken groeperingen is in de loop der jaren toegenomen. Beperkte dit zich in de eerste en de tweede periode tot werkgevers, werknemers en overheid, in de derde periode kondigen de accountantsorganisatie en verschillende wetenschapsbeoefenaren naast praktijkmensen en de pers zich als geïnteresseerden aan. Deze toeneming in belangstelling kan enigszins worden toegelicht met behulp van het aantal publicaties die globaal bezien in de onderscheiden perioden verschijnen. In de eerste periode (1945-1970) zijn dit zo'n 10 à 15 publicaties, waarin opmerkingen omtrent rapportering inzake het sociaal beleid voorkomen. In de tweede periode (1971-1977) verschijnen er zo'n 50 publicaties waaronder een aanzienlijk aantal dat uitsluitend de sociale verslaggeving behandelt. In de derde periode (1977-heden) worden pakweg 45 titels gepubliceerd, waarbij het aantal dat uitsluitend over de sociale verslaggeving handelt verreweg het grootst is. De sociale verslaggeving mag zich heden ten dage in een grote belangstelling verheugen.

Enige ontwikkelingen in het buitenland

Een enigszins volledige schets van de ontwikkeling op het terrein van de sociale en maatschappelijke verslaggeving in het buitenland vergt aanzienlijk meer pagina's dan dit artikel toestaat. Wij volstaan hier dan ook met het slechts weergeven van een globale schets. De ontwikkelingen zoals die in het buitenland hebben plaatsgevonden en nog plaatsvinden kunnen invloed gaan uitoefenen op de ontwikkeling van de sociale verslaggeving in Nederland.

Ruwweg bezien vallen de (buitenlandse) ontwikkelingen in de sociale verslaggeving onder te verdelen in twee groepen: een Amerikaanse en een West-Europese ontwikkeling. In hoeverre er in de Oost-Europese landen sprake is van enige vorm van sociale verslaggeving is (nog) vrijwel onbekend.

Hoewel de beide genoemde ontwikkelingen ongeveer gelijktijdig beginnen is er nauwelijks sprake van een gelijkgerichtheid ervan. Evenwel is de achtergrond waartegen de sociale verslaggeving in beide continenten zich heeft ontwikkeld (en zich verder ontwikkelt) dezelfde, namelijk de vermaatschappelijking van de onderneming. De Amerikaanse variant van de sociale verslaggeving is feitelijk een maatschappelijke verslaggeving, terwijl de Europese variant een sociale verslaggeving in de zin van rapportering omtrent het sociale (personeels-)beleid is. De Europese variant beschouwt hoofdzakelijk de relatie onderneming-werknemer; de Amerikaanse variant richt zich op de relatie onderneming met meer participanten („stakeholders”) waaronder de maatschappij (de samenleving als geheel).

Amerikaanse variant

Een goed beeld van de Amerikaanse maatschappelijke verslaggevingspraktijk kan worden verkregen uit de jaarlijkse publicatie van het accountantskantoor Ernst en Ernst (14). Zij onderzoeken de jaarverslagen van de 500 grootste Amerikaanse ondernemingen (Fortune-lijst) op het daarin voorkomen van informatie over zeven algemene categorieën behorende tot de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de onderneming („Corporate responsibility disclosure”). Deze zeven algemene categorieën - die tezamen in 27 gedetailleerde subcategorieën zijn onderverdeeld - zijn:

- a. het milieu (o.a. vervuiling door het productieproces; herstel van schade aangebracht aan het milieu (aan de omgeving); het instandhouden van de natuurlijke hulpbronnen, bijv. door recycling; e.d.);
- b. de energie (o.a. instandhouding van energie in het productieproces; efficiënt gebruik van energie; e.d.);
- c. maatschappelijk aanvaardbare bedrijfsvoering (o.a. te werkstelling van etnische minderheden, vrouwen, bijzondere groepen zoals gehandicapten; bevordering van deze genoemde groepen; steun aan bedrijven van etnische minderheden; maatschappelijk verantwoord gedrag in het buitenland; e.d.);
- d. het personeel (o.a. bedrijfsveiligheid en bedrijfsgezondheidszorg; opleiding van personeel; herscholingsmogelijkheden, e.d.);
- e. de betrokkenheid bij de gemeenschap (o.a. het verstrekken van geld, producten of dienstverlening aan gemeenschapsactiviteiten, onderwijs, kunst, e.d.; activiteiten m.b.t. openbare gezondheidszorg; sponsoring; e.d.);
- f. de producten (o.a. veiligheid van verkochte producten; produktverbeteringen ter vermindering van vervuiling; opzetten van een afdeling consumentenaanlegenheden, e.d.);

- g. andere aspecten (o.a. erkenning van maatschappelijke verantwoordelijkheid en publiceren van de doelstellingen daarvan; verstrekken van informatie over aspecten voorzover niet vallende onder a t/m f).

Ernst en Ernst zijn met hun onderzoek begonnen in 1971. Sindsdien begint er een trend in de Amerikaanse verslaggeving zichtbaar te worden naar meer openbaarmaking van elementen van maatschappelijke verslaggeving. In 1971 vermeldden 47.8% van de onderzochte verslagen elementen van maatschappelijke aard zoals hierboven weergegeven. In 1977 is dit toegenomen tot 91.2%. De Ernst en Ernst-publicatie geeft geen waardeoordeel omtrent hetgeen door de ondernemingen inzake de aspecten betreffende de maatschappelijke verantwoordelijkheid wordt gepubliceerd. Het geeft slecht een classificatie ervan en een samenvatting van deze informatie.

Een tweede beperking is dat slechts de financiële verslagen worden bestudeerd plus elke informatie die samen met dit jaarverslag wordt verstuurd dan wel waar naar wordt verwezen in het verslag.

Naast deze praktijk zijn er in de U.S.A. een aantal ondernemingen die op hun eigen wijze gestalte proberen te geven aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Te noemen vallen: Abt Associates Inc., die jaarlijks een maatschappelijke balans en resultatenrekening publiceert; de First National Bank of Minneapolis, die jaarlijks een „social-environmental audit” verricht naar de eigen bijdrage aan de kwaliteit van het bestaan van de lokale gemeenschap. Nog meer voorbeelden zouden kunnen worden genoemd doch dat zou een groot aantal extra pagina's vergen. Wij volstaan hier met te verwijzen naar enige literatuur (39).

West-Europese variant

Zoals reeds hiervoor is opgemerkt is de ontwikkeling van de sociale verslaggeving in West-Europa in een andere richting gegaan, namelijk meer in die van de relatie onderneming-werknemers. Een oriëntatie op slechts één groep van de mogelijke participanten. De leidende West-Europese landen zijn West-Duitsland, Frankrijk en Nederland. Ook tussen deze drie landen bestaat geen gelijkgerichtheid; ieder land heeft de voor hem meest geschikte wijze van sociale verslaggeving gekozen.

West-Duitsland kent reeds een vrij lange traditie van berichtgeving omtrent de sociale aspecten van het ondernemingsgebeuren. Tot 1970 heeft deze zich vrijwel uitsluitend gemanifesteerd in een aparte sectie (c.q. hoofdstuk) in het jaarverslag. In het begin van de jaren zeventig wordt door een aantal ondernemingen (o.a. STEAG) geëxperimenteerd met het opstellen van een zogenaamde „Sozialbilanz” waarmee getracht wordt tot uitdrukking te brengen wat de onderneming aan activiteiten heeft ontwikkeld en aan resultaten heeft geboekt voor de gehele maatschappelijke ontwikkeling. Deze „Sozialbilanz” richt zich op een brede kring van betrokkenen. Andere ondernemingen (o.a. Hoechst A.G.) publiceren verslagen waarin op verbale wijze en met behulp van statistieken informatie over sociaal beleid wordt verstrekt ten behoeve van de doelgroep: het personeel. Een derde groep van ondernemingen nemen bij hun verslaggeving de ondernemingsdoelstellingen op sociaal-maatschappelijk gebied als uitgangspunten (o.a. Deutsche Shell A.G.).

Langzaam gaat de ontwikkeling in West-Duitsland van sociale verslaggeving naar een wat meer op de Amerikaanse ontwikkeling gebaseerde maatschap-

pelijke verslaggeving. De invloed en de ervaringen van M. Dierkes - één van de actieve wetenschapsbeoefenaren op dit gebied in West-Duitsland - in Amerika hebben deze ombuiging in belangrijke mate tot standgebracht. Evenwel is men in Duitsland thans een eigen weg ingeslagen. De ontwikkelingen komen namelijk in een stroomversnelling in 1977, wanneer de in 1976 geformeerde „Arbeitskreis Sozialbilanz Praxis (voornamelijk samengesteld uit praktijkmensen) zijn aanbevelingen, omtrent de wijze waarop in West-Duitsland de maatschappelijke verslaggeving gestalte kan krijgen, publiceert in de brochure „Sozial-Bilanz Heute” (2). Hierin worden de volgende doelstellingen van maatschappelijke verslaggeving genoemd:

- 1 de formulering van maatschappelijke doelstellingen en maatregelen van de onderneming alsmede het verzamelen en systematisch presenteren van de prestaties en hun effecten ter verbreding van het plannings- en beheersingsapparaat van de onderneming;
- 2 het informeren van alle groeperingen die in een relatie tot de onderneming staan (zoals werknemers, vermogensverschaffers, publiek, e.a.) omtrent de omvang en de ontwikkeling van de maatschappelijk georiënteerde maatregelen en bestedingen van de ondernemingen alsmede een beschrijving en - binnen de mogelijkheden - een cijfermatige weergave van de uitkomsten (output) van de maatschappelijk georiënteerde bestedingen;
- 3 een periodieke en controleerbare verslaggeving van de in en door de onderneming uitgeoefende maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Als „Sozial-Bilanz” wordt door de werkgroep gedefinieerd de gezamenlijke publicatie (presentatie) van de volgende drie elementen:

- a. het „Sozialbericht”: een met statistisch materiaal verrijkte verbale presentatie van de doelstellingen, maatregelen, prestaties en - voorzover weer te geven - de door deze prestaties bereikte resultaten van de maatschappelijke activiteit van de onderneming;
- b. de „Wertschöpfungsrechnung”: een overzicht van de door de onderneming in een bepaalde periode gecreëerde toegevoegde waarde (in algemeen-economisch opzicht is dit identiek aan de bijdrage van de onderneming aan het nationaal produkt);
- c. de „Sozialrechnung”: de cijfermatige presentatie van alle kwantificeerbare bestedingen van een onderneming in de verslagperiode, evenals de voor de individuele onderneming direct meetbare maatschappelijke opbrengsten.

Frankrijk is het eerste land waar de publicatie van een sociaal jaarverslag („bilan social”) wettelijk verplicht is. Deze wet is tot stand gekomen als uitvloeisel van het rapport van de commissie Sudreau aangaande hervorming van de onderneming. In dit rapport is in een hoofdstuk handelende over de arbeidsomstandigheden een aanbeveling gedaan om ondernemingen te verplichten een sociaal jaarverslag te publiceren. De commissie heeft de sociale verslaggeving uitdrukkelijk beperkt tot de relatie tussen de onderneming en haar werknemers. Op 12 juli 1977 is de wet, waarbij de publicatie van een „bilan social” voor bepaalde ondernemingen verplicht is, in werking getreden. Vijf maanden later (nl. op 8 december 1977) is bij decreet nader gestalte gegeven aan deze wet.

De wet definieert de „bilan social” als volgt: „Le bilan social récapitule en un document unique les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effec-

tuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes" (art. L 438-3, geciteerd bij E. Marquès (28)). De eerste - volgens deze wet - verplichte sociale verslagen zullen over het verslagjaar 1978 in 1979 worden gepubliceerd, waarbij deze verplichting (nog) is beperkt tot alle ondernemingen (c.q. arbeidsorganisaties die uit hoofde van een wettelijke verplichting een ondernemingsraad hebben) met een personeelsbestand van tenminste 750. Vanaf 1982 dienen ondernemingen met een personeelsbestand van tenminste 300 een sociaal verslag te publiceren. De inhoud van een sociaal verslag is zeer gedetailleerd geregeld bij decreet, waarbij onderscheid is gemaakt tussen enerzijds de industriële en agrarische sector en anderzijds de handels- en dienstensector. Voor alle sectoren is de hoofdstuk indeling dezelfde; de detaillering per sector verschilt. Ieder sociaal verslag is opgebouwd uit zeven hoofdstukken (eveneens genoemd in bovengenoemd wetsartikel L 438-3). Het zijn: 1) l'Emploi; 2) les Rémunérations et charges accessoires; 3) les Conditions d'hygiène et de sécurité; 4) les Autres conditions de travail; 5) la Formation; 6) les Relations professionnelles; 7) les Autres conditions de vie relevant de l'entreprise.

Voordat deze wet in werking is getreden waren er reeds ondernemingen in Frankrijk die een afzonderlijk sociaal jaarverslag publiceerden, zij het dat het aantal gering was. Wel werd in het financiële jaarverslag in een sectie of een hoofdstuk aandacht besteed aan onderwerpen het sociale beleid betreffende.

In een aantal andere West-Europese landen beginnen ontwikkelingen op het gebied van de sociale en/of maatschappelijke verslaggeving zichtbaar te worden, met name in Groot-Brittannië, Zweden, België en Zwitserland.

In *Groot-Brittannië* gaat de ontwikkeling meer in de richting van de maatschappelijke verslaggeving dan in die van de sociale. Het aantal ondernemingen dat een sociaal of een maatschappelijk jaarverslag heeft is weliswaar gering in aantal doch de ondernemingen besteden vrij veel aandacht aan de in een begrijpelijke vorm presenteren van financiële informatie aan de eigen werknemers. Het door de Accounting Standards Steering Committee in 1975 gepubliceerde „The Corporate Report" (1) heeft vooral de discussies in de richting van de maatschappelijke verslaggeving gestuwd.

Zweden kent slechts een beperkt aantal experimenten op het gebied van de sociale en/of maatschappelijke verslaggeving. M.b.t. het laatste gebied mag de publicatie van het zeer geavanceerde maatschappelijk jaarverslag van de farmaceutische onderneming Fortia A.B. niet onvermeld blijven. (18)

De ontwikkelingen in *België* lijken te worden beïnvloed door de Franse. In de Belgische regeringsverklaring van 1976 is een passage opgenomen waarin een wetgeving omtrent het sociaal verslag werd aangekondigd. In Het Financieel Dagblad van 7 november 1978 (pag. 9) wordt gemeld dat het er naar uitziet dat de invoering van het sociaal verslag belangrijke nieuwe informatieverplichtingen aan de onderneming zal opleggen. De praktijk in België op dit moment is zo dat een beperkt aantal ondernemingen op een eigen wijze experimenteert met sociale en/of maatschappelijke verslaggeving en dat in de financiële jaarverslagen elementen van sociale rapportering worden aangetroffen.

In *Zwitserland* is een West-Duitse invloed duidelijk merkbaar. Met name is men in een aantal ondernemingen bezig met experimenten op het gebied van een ondernemingsdoelstellingsgerichte verslaggeving.

De toekomst

Het geven van een toekomstbeeld van een bepaald verschijnsel is veelal een risikante aangelegenheid, immers de werkelijke ontwikkelingen in de komende jaren kunnen sterk afwijken van hetgeen men op een bepaald moment als toekomstige ontwikkeling verwacht. Dit geldt met name voor de sociale verslaggeving die op dit moment in een stroomversnelling lijkt te zijn geraakt. Met het bovenstaande in gedachten komt het ons voor dat er twee onderwerpen zijn die in de komende jaren een belangrijke invloed kunnen hebben op de sociale verslaggeving. Het zijn enerzijds de veranderingen in de opzet van het sociaal jaarverslag en anderzijds een wettelijk kader voor het sociaal jaarverslag. Door deze twee onderwerpen lijkt de sociale verslaggeving op een tweesprong te staan.

Veranderingen in opzet van het sociaal jaarverslag

Elders hebben wij, samen met Th. P. van Hoorn, mede op grond van een inhoudelijke analyse van 64 sociale verslagen van Nederlandse ondernemingen de opheffing van het sociaal jaarverslag in zijn huidige vorm bepleit en het aanbrengen van een splitsing in twee richtingen voorgesteld, nl. een maatschappelijke verslaggeving en een verslaggeving uitsluitend gericht op de informatiebehoefte van het personeel (19, pag. 184 e.v.).

De maatschappelijke verslaggeving is een onderwerp dat recent ook binnen Nederland in de belangstelling begint te komen, getuige een aantal gepubliceerde artikelen op dit gebied (8, 12) en ook het onderwerp van de Accountantsdag 1978.

De maatschappelijke verslaggeving vormt het logische gevolg van de vermaatschappelijking van de onderneming. Als gevolg van dit proces van vermaatschappelijking begint het beeld van de onderneming overeenkomstig het klassieke (gesloten) model te vervagen om plaats te maken voor een beeld van de onderneming overeenkomstig het coalitie (open) model. Hierin wordt de onderneming gezien als een samenwerkingsverband van mensen gericht op de vorming van materieel en immaterieel inkomen (35). Het aantal betrokkenen (of participanten, „stakeholders”) bij de onderneming neemt dientengevolge toe.

Zij verwachten van de onderneming dat deze over haar doen en laten verantwoording aflegt aan de gemeenschap als geheel. De externe berichtgeving zal er op moeten worden gericht inzicht te verschaffen, op een geïntegreerde wijze, in de *totale* effectiviteit van de onderneming, hetgeen impliceert dat inzicht wordt gegeven in alle door de onderneming geleverde prestaties. Deze prestaties betreffen niet alleen de financieel-economische, doch tevens de sociale en de maatschappelijke (milieu/omgeving).

Het maatschappelijk jaarverslag vormt het middel waarmee informatie wordt verstrekt c.q. verantwoording wordt afgelegd over deze prestaties aan een brede kring geïnteresseerden (belanghebbenden) in de onderneming.

Het voert te ver in het kader van dit artikel op enigerlei wijze een blauwdruk voor een maatschappelijk jaarverslag te presenteren. De ontwikkelingen in de richting van een dergelijk verslag begint zichtbaar te worden. Het zal nog wel enige tijd van zoeken en experimenteren door de ondernemingen worden voordat een dergelijk verslag alom zal zijn geaccepteerd. Binnen het bestek van dit artikel is wel van belang hetgeen omtrent de sociale prestaties in het toekomstig maatschappelijk jaarverslag zal moeten worden opgenomen. Daar hierboven het plei-

doel om het huidige sociaal jaarverslag op te heffen is weergegeven zal de informatie inzake het sociale beleid als apart hoofdstuk in het huidige (financieel) jaarverslag kunnen worden opgenomen (zoals dat bijvoorbeeld is gedaan bij V.N.U.; zie ook 5). In de toekomst zal dit dan kunnen uitgroeien tot een volwaardig maatschappelijk verslag.

De sociale prestaties van een onderneming hebben betrekking op de sociale aspecten van het totale ondernemingsbeleid (het zogenaamde sociale beleid). Omtrent dit sociale beleid dient dan - op een geïntegreerde wijze met de overige beleidsaspecten van de onderneming - verslag te worden gedaan, waarbij de beleidsuitgangspunten en de doelstellingen met betrekking tot het verslagjaar worden gepresenteerd en de resultaten ervan in het verslagjaar eraan worden getoetst. Vervolgens zal dan ten aanzien van de nog niet bereikte doelstellingen worden aangegeven de redenen waarom, de huidige stand van zaken plus de intenties voorzien van een tijdsplanning voor het komende verslagjaar.

Ook dienen de belangrijke acties, gebeurtenissen (zoals reorganisaties, fusies, afbouw, verplaatsingen, e.a.) te worden vermeld. Daarnaast zullen de belangrijkste kerngegevens dienen te worden weergegeven. Hieronder vallen te rekenen: de werkgelegenheid, de samenstelling van het personeel, het verloop en het verzuim, de personeelskosten, de personeelsinkomensontwikkeling, e.a.

Dit impliceert dat eenmaal per jaar in het jaarverslag de hoofdlijnen, de belangrijkste gebeurtenissen en gegevens van het sociaal beleid worden gepresenteerd. Nogmaals: op een met de overige beleidsaspecten geïntegreerde wijze teneinde een totaalbeeld van de onderneming te kunnen verkrijgen. Diepgaande details zullen daarbij niet aan de orde komen!

De tweede gesuggereerde vorm betreft een *intern* georiënteerde personeelsverslaggeving, primair zo niet uitsluitend, gericht op het personeel. Deze groepering belanghebbenden heeft in vele gevallen niet veel aan een eenmaal per jaar - en dan veelal nogal laat - verschijnend sociaal jaarverslag. De nieuwe vorm van personeelsverslaggeving zal het tweeslachtige karakter van het huidige sociaal jaarverslag wegnemen door uitsluitend bestemd te zijn voor het personeel. Daarnaast zal het dienen aan te sluiten op de actualiteit en derhalve een verschijningsfrequentie van meer dan eenmaal per jaar kunnen hebben (te denken valt aan zo'n viermaal per jaar). Extra informatie bij bijzondere gelegenheden (bijv. werktijdverkorting, veranderingen in beoordelingssystemen, verplaatsing bedrijfsactiviteiten, reorganisaties, e.d.) dient vrij snel nadat deze zich voordoen te worden verstrekt. Met betrekking tot de wijze waarop deze informatie wordt verschaft valt te denken aan een nieuw apart informatie-orgaan. Ook zou het in de vorm van extra (speciale) nummers van de personeelskrant kunnen geschieden. In ieder geval dient elk personeelslid deze nieuwe vorm van personeelsverslaggeving te ontvangen. Bij de presentatie zal meer aandacht aan de leesbaarheid en de begrijpelijkheid van de informatie dienen te worden besteed dan bij het huidige sociaal jaarverslag het geval is. Ook de herkenbaarheid van de individuele werknemer zal grotere aandacht behoeven. Ten aanzien van bepaalde informatie zou in dat verband kunnen worden gedacht aan een differentiëring naar leeftijd, opleidings-, functiegroepen, e.d.

Een wetgeving voor het sociaal jaarverslag

Ook dit aspect is vrij recent in discussie gekomen, al lopen de standpunten sterk uiteen. Zo pleiten Bakker en De Bakker voor een wettelijke regeling voor het sociaal jaarverslag. Zij stellen: „Analoog aan de regeling voor de financiële verslaggeving van bedrijven dient er nu een regeling te worden getroffen voor de sociale verslaggeving van arbeidsorganisaties. De inhoud van een wettelijke regeling voor sociale verslaggeving zal de uitgifte van een jaarlijkse schriftelijke verantwoording van het sociaal handelen van arbeidsorganisaties verplicht stellen. Daarbij zullen minimum eisen voor de inhoud en de verspreiding van het verantwoordingsstuk worden gesteld” (4, pag. 59). Ook vanuit de politieke partijen, tijdens een gecombineerde NIBIN/NVP bijeenkomst, werden geluiden gehoord die een wettelijk kader van het sociaal jaarverslag voorstaan.

Poppe (P.v.d.A.) verklaarde zich daar voorstander van de uitbreiding van de wettelijke verplichtingen van de ondernemingsleiding tot het verschaffen van informatie over het ondernemingsbeleid zowel vanuit het oogpunt van de gewenste vermaatschappelijking van de onderneming als vanuit het oogpunt van interne democratisering. Ook Van Zeil (C.D.A.) bleek voorstander van een wettelijke plicht tot het uitbrengen van een sociaal jaarverslag. Hij acht dit weliswaar een tweede keuze en prefereert een wijziging van de Wet op de jaarrekening van ondernemingen in de richting van één integraal verslag. Van de zijde van de regering echter is recent door de Minister van Justitie op vragen uit de Tweede Kamer medegedeeld dat in het ontwerp tot aanpassing van de Nederlandse wetgeving aan de Vierde Richtlijn van de Raad van Europese Gemeenschappen geen regels m.b.t. het sociaal jaarverslag worden opgenomen.

Of er eendaags een wettelijk kader voor het sociaal jaarverslag komt laat zich thans niet voorspellen. Naar onze mening is het te hopen dat deze voorlopig *niet* komt. De ontwikkeling van de financiële verslaggeving heeft tientallen jaren plaatsgevonden voordat er een wettelijk kader kwam. Nu is dit op zich geen sterk argument om met een wettelijk kader voor het sociaal jaarverslag te wachten. Andere argumenten zijn dit wel. Te noemen vallen:

- a. De uitbreiding van de informatieplicht krachtens de W.O.R. 1979 bezorgt de ondernemingsleiding al genoeg problemen. Ook de mogelijke consequenties betreffende het ontwerp van wet van de zogenaamde Arbeidsomstandighedenwet met het daaruit voortvloeiende veiligheidsverslag kunnen de informatieverschaffingsplicht van de ondernemingsleiding vergroten. Een wet op het sociaal jaarverslag zou daar dan nog eens bovenop komen. Naar onze mening zou de overheid er goed aan doen niet al te snel met een wettelijk kader voor het sociaal jaarverslag te komen. Laten de betrokken partijen, ondernemingsleiding en ondernemingsraad eerst maar eens hun weg vinden m.b.t. de informatieverstreking krachtens de W.O.R. 1979.
- b. Nog onvoldoende zijn de wensen en behoeften met betrekking tot informatie van de voor het sociaal jaarverslag primaire doelgroep geïnventariseerd. Een wettelijke regeling lijkt ons eerst zin te hebben wanneer deze inventarisatie is voltooid. Anders krijgt de desbetreffende wet te veel paternalistische kenmerken.
- c. Zo er een wet zou komen dan dient er ook een toetsingsmechanisme te zijn om naleving van de wet te kunnen nagaan. Het ontbreekt ons thans (nog) aan een instrumentarium van sociale indicatoren, kerngetallen e.d. om een zin-

nige toetsing mogelijk te maken.

- d. Bij een grote groep ondernemingen ontbreekt thans (nog) enigerlei sociale (personeels-)boekhouding en administratie om de benodigde informatie op sociaal gebied te kunnen produceren.
- e. Een dergelijke wet roept tevens de noodzaak van certificering van de gepresenteerde informatie op en de daaraan gekoppelde verlening van décharge. De certificering lijkt vooralsnog een groot probleem op te leveren. Allereerst is daar het vraagstuk van hoe degene die de certificering gaat verrichten inzicht kan verkrijgen in de volledigheid van de informatie. Daarnaast is er ook (nog) onvoldoende gespecialiseerde mankracht voorhanden om de certificering te verrichten. Tevens spelen de aspecten genoemd onder c) en d) een rol. Met betrekking tot de vraag wie de décharge zal verlenen rijzen tevens talrijke problemen.
De ondernemingsraad lijkt een niet geschikt orgaan daarvoor vanwege zijn medebetrokkenheid (overeenkomstig art. 27 W.O.R. 1979) bij het sociaal beleid.
- f. Een voor alle ondernemingen geldende wet gaat voorbij aan de verschillen die in het sociaal beleid tussen ondernemingen bestaan als gevolg van verschillen in bedrijfsgrootte, aard van de bedrijfsactiviteiten, vestigingsplaats, bedrijfstak, e.a. Sociale verslaggeving is eerder maatwerk dan confectie. Aan dit bezwaar is tegemoet te komen door de benodigde differentiëring in de wet aan te brengen.

Zo er een wet voor het sociaal jaarverslag moet komen dan pas over een aantal jaren en in de vorm van een raamwet waarin alleen een aantal minimum vereisten wordt aangegeven. Wij zijn van de noodzaak van een dergelijke wet nog niet overtuigd.

Afsluitende opmerkingen

Het sociaal jaarverslag is een in Nederland geaccepteerde vorm van verslaggeving, zowel in werkgeverskringen als in werknemerskringen. Door beide organisaties zijn reeds wensen omtrent de inhoud van een dergelijk verslag gepubliceerd, zij het dat er tussen beide groeperingen nog wel verschil van mening omtrent bepaalde aspecten bestaat. Een aanzienlijk verschil van mening tussen beide bestaat voor wat betreft de vraag of het sociaal jaarverslag een informatiemiddel is danwel een verantwoordingsstuk, waarbij de werkgeversorganisaties meer het eerste standpunt innemen en de werknemersorganisaties het laatste. In het huidige wettelijk kader met betrekking tot de sociale verslaggeving wordt niet gesproken van verantwoording.

Vooraf bij werknemerskringen bestaat een zekere onvrede met de huidige praktijk van het sociaal jaarverslag. Veel gehoorde kritiek op het sociaal jaarverslag is dat het veelal een „public-relations” document is, dat voor het personeel vaak niet leesbaar en niet begrijpelijk is.

Hoewel door onderzoek de kennis omtrent het verschijnsel sociaal jaarverslag is vergroot zijn nog veel deelgebieden ervan braak blijven liggen.

Op korte termijn is (verder) onderzoek noodzakelijk naar de informatiebehoefte van de werknemer, naar zijn reacties op de informatie in het sociaal jaarverslag, naar de procedurele aspecten van de sociale verslaggeving, naar de keuze van in-

formatiemedium met verschijningsfrequentie, inhoud en wijze van presentatie, naar een meetinstrumentarium voor het sociaal beleid enz. Op wat langere termijn zal de uitwerking van de W.O.R. 1979 op de sociale verslaggeving onderwerp van onderzoek dienen te zijn.

Literatuur

- 1) *Accounting Standards Steering Committee*: The Corporate report, July 1975.
- 2) *Arbeitskreises*: Sozial-Bilanz Heute. Empfehlungen des Arbeitskreises „Socialbilanz-Praxis“ zur aktuellen Gestaltung gesellschaftsbezogener Unternehmensrechnung, April 1977.
- 3) *Bakker, P. A. H.*: Het sociaal jaarverslag in opmars. *Intermediair*, 12 sept. 1975, pag. 15 e.v.
- 4) *Bakker, P. A. H. en K. P. E. de Bakker*: Het sociaal jaarverslag in perspectief. *Intermediair*, 22 juni 1979, pag. 53 e.v.
- 5) *Bloembergen, E.*: Het financiële en sociale jaarverslag als uitgeefproducten. *Intermediair*, 19 april 1977, pag. 19 e.v.
- 6) *Boer, H. de*: Personeelsjaarverslagen. T.V.V.S., 1975 nr. 10, pag. 261 e.v.
- 7) *Bouma, J. L. en D. W. Feenstra*: Externe verslaggeving over personeel en personeelsbeheer in een aantal Nederlandse ondernemingen over de jaren 1970-1973. *Maandblad Bedrijfsadministratie en Organisatie*, 79 (1975) nr. 941, pag. 322 e.v.
- 8) *Brevoord, C.*: Externe informatievoorziening; naar een jaarbericht nieuwe stijl. *Economisch Statistische Berichten*, 63e jaargang nr. 3181, 22 november 1978, pag. 1184-1190.
- 9) *Commissie jaarverslaggeving van het V.N.W., C.S.W.V., K.V.W. en V.P.C.W.*: Het jaarverslag. 's Gravenhage 1955.
- 10) *Commissie ingesteld bij beschikking van de Minister van Justitie van 8 april 1960 (Commissie Verdam)*: Herziening van het ondernemingsrecht. Staatsuitgeverij 1965.
- 11) *Crijns, F.*: Sociaal Jaarverslag, berichtgeving uit het bankbedrijf. *Bank en Effectenbedrijf*, juli/aug. 1976, pag. 287-291.
- 12) *Dekker, H. C., Th. P. van Hoorn en H. Schreuder*: Hoe komt Sociale Verslaggeving tot stand? Onderzoek naar en beschouwingen over procedurele aspecten van sociale verslaggeving. Research Memorandum 7912, Department of Economics, University of Amsterdam. Verschijnt binnenkort ook in een Samsom-bundel over Sociale Verslaggeving.
- 13) *Doelmatig Bedrijfsbeheer*: Personeelsverslagen, gering in aantal, mei 1971, pag. 41.
- 14) *Ernst en Ernst*: Social Responsibility Disclosure, 1977 Survey of Fortune 500 Annual Reports, Cleveland, Ohio, 1977.
- 15) *F.M.E.*: Personeels- of sociaal jaarverslag. Monografie 8, 's Gravenhage, febr. 1974.
- 16) *F.N.V.*: Open Boek. Een nota over de behoefte van werknemers aan informatie over hun onderneming. Amsterdam, juli 1976.
- 17) *Gier, E. de*: Sociaal verslag geput. *Zeggenschap*, nov. 1976, pag. 3 e.v.
- 18) *Gröjer, J. E. en A. Stark*: Social Accounting: A Swedish Attempt. *Accounting, Organizations and Society*, vol 2, nr. 4 1977, pag. 349 e.v.
- 19) *Hoorn, Th. P. van en H. C. Dekker*: Sociale Verslaggeving op een tweesprong? *Mens en Onderneming*, mei/juni 1977.
- 20) *Heekeren-Koning, A. M. van*: Communiceren met werknemers. Een vergelijking van sociale jaarverslagen van 6 grote verzekeringsmaatschappijen en een enquête over de informatiemiddelen van ENNIA. Afstudeerproject Interfaculteit Bedrijfskunde, Delft, febr. 1978.
- 21) *Industriebond N.V.V.*: Bedrijfsledengroep en sociaal jaarverslag, september 1975.
- 22) *Juryrapport PW*-prijs 1977 voor het beste Sociaal Jaarverslag, oktober 1977.
- 23) *Juryrapport PW*-prijs 1978 voor het beste Sociaal Jaarverslag, november 1978 (zie ook PW nr. 13, dec. 1978).
- 24) *Kesteren, R. A. van*: Sociale verslaggeving; meer dan een sociaal jaarverslag, M en O, Tijdschrift voor organisatiekunde en sociaal beleid, maart/april 1979, pag. 187-197.
- 25) *Kok, W.*: De maatschappelijke behoefte aan ondernemingsinformatie. Inleiding gehouden op de Accountantsdag 17 april 1975. In: *Het beroep onder de loep*, NIVRA geschriften 15, Kluwer, 1975.
- 26) *Lanser, J.*: Onderneming en sociaal beleid. Ontwerp van een sociaal statuut. Brochure-reeks „Voorlichting“, nr. 3, van de Christelijke Metaal Bedrijfsbond, C.M.B., 2e druk, april 1967.
- 27) *Lanser, J.*: Een Sociaal Statuut als grondwet van sociaal beleid. *Evangelie en Maatschappij*, maart 1968, pag. 69 e.v.
- 28) *Marquès, E.*: Le bilan social. L'homme, l'entreprise, la cité. Parijs 1978.
- 29) *Nabbe, J. P. M.*: De informatiebehoefte van werknemers en hun representanten. M.A.B. speciaal nummer, juli/aug. 1974, pag. 293 e.v.
- 30) *NIVRA*: Ondernemingsgedrag en Omgevingsverslag. Woordelijk verslag van het gesprokene tijdens de Accountantsdag 1978. Amsterdam.
- 31) *Ommeren, A. W. van*: Het sociaal jaarverslag. Informatiebron of verantwoordingsstuk. *Personeelbeleid*, sept. 1974, pag. 432 e.v.
- 32) *Scholten, Th. M.*: Het jaarverslag, M.A.B., febr. 1976, pag. 91 e.v.

- 33) *Schreuder-Sunderman, A. A., F. Blommaert en H. Schreuder: Werknemers en Sociaal Jaarverslag. Een onderzoek bij vijf Nederlandse ondernemingen. Research Memorandum 1979-1. Vrije Universiteit, Economische Faculteit, Amsterdam, april 1979.*
- 34) *Stoop, J. P. en J. ten Wolde: De Accountants en de sociale verslaggeving. De Accountant, febr. 1978, pag. 340 e.v.*
- 35) *Traas, L.: De informatieve waarde van de jaarrekening. M.A.B., febr. 1976, pag. 75 e.v.*
- 36) *V.N.O./N.C.W.: Sociaal beleid in ondernemingen. Uitdaging vanuit het nieuwe ondernemingsrecht. 1971.*
- 37) *V.N.O./N.C.W.: Sociaal jaarverslag. Informatie aan het personeel. Den Haag, februari 1975.*
- 38) *V.N.O./N.C.W.: Discussienota inzake de structuur van de onderneming. 's Gravenhage, december 1976.*
- 39) *Voor belangrijke Amerikaanse literatuur zie o.m. L. J. Seidler, L. L. Seidler, Social Accounting: Theory, Issues, and Cases. Los Angeles 1975. Zie ook diverse artikelen in het in 1976 gestarte tijdschrift Accounting Organizations and Society. Uitgave Pergamon Press, Oxford (U.K.) and New York.*

TABEL I

<i>Aspecten van sociaal beleid</i>	<i>V.N.O.¹⁾</i>	<i>F.M.E.²⁾</i>	<i>F.N.V.³⁾</i>	<i>W.O.R.⁴⁾</i>
Algemene opmerkingen inzake financiële, economische, sociale e.a. aspecten		×		×
Hoofdpunten sociaal beleid		×		×
Voornaamste resultaten en effecten sociaal beleid		×		
Verwachtingen voor het komend verslagjaar		×		×
Structuur van de organisatie	×			×
Wijzigingen in de organisatie	×			
Organisatieontwikkeling			×	
Overlegstructuur in de onderneming		×		
Ondernemingsraad	×	×	×	
Werkoverleg	×	×	×	×
Bedrijvenwerk	×			
Overleg met vakbonden		×	×	
Arbeidsvoorwaarden: algemeen	×	×		
: salarisstructuur (beleid)		×		×
: ontwikkeling loonsom		×		
: sociale verzekeringen en pensioenen	×	×		×
Prestatiebeoordeling: algemeen	×	×		
Personeelssamenstelling	×	×	×	×
Personeelsverloop	×	×		
Promotiebeleid	×	×	×	×
Aanstellingsbeleid		×		×
Ontslagbeleid			×	×
Training en opleiding	×	×	×	×
Werving en selectie	×	×	×	
Aantal stages in onderneming		×		
Werkomstandigheden	×	×	×	
Functie- en taakverbeteringen		×	×	
Wijzigingen in arbeidsomstandigheden		×		
Bedrijfsveiligheid	×	×	×	×
Ongevallen		×		
Bedrijfsgeneeskundige dienst	×	×	×	×
Ziekteverzuim	×	×		
Bedrijfsmaatschappelijk werk	×		×	×
Recreatie	×		×	
Personeelsorgaan	×			
Jubilea	×			
Externe relaties	×			
Activiteiten t.b.v. bepaalde groepen werknemers	×		×	
Huisvesting werknemers			×	
Personeelsbeoordeling		×	×	×
Verdeling toegevoegde waarde			×	
Kostenaspect personeelswerving	×			
Kostenaspect verzuim	×	×		
Werktijd-, vakantie-regeling				×
Regeling behandeling van klachten				×
Regeling positie jongeren				×

¹⁾ Volgens de aanbevelingen van het V.N.O./N.C.W., zie 37).

²⁾ Volgens de aanbevelingen van het F.M.E., zie 15).

³⁾ Overeenkomstig de wensen van het F.N.V., zoals neergelegd in Open Boek, pag. 16 e.v. zie 16).

⁴⁾ Zie art. 27 W.O.R. 1979.